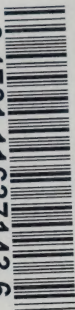


3 1761 11637143 6



CA1
MI
-Z234
GOVT



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Government
Publications

CAI

MI

-Z234


DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

(2)

Canada

Manpower Industrial Training Program

Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

(A summary of how the Canada Manpower Industrial Training Program works and the incentives it provides to help employers improve their training programs).

Employers today recognize that a skilled work force is vital if they are to remain competitive through increased productivity and growth. Employees, too, seek enhanced skills to achieve improved employment opportunities, increased earnings and greater satisfaction from their work. Employer-centered training is one proven way to develop the skills that can benefit the worker, the enterprise, and the economy as a whole.

Although training is primarily a company responsibility, the Government of Canada offers financial and consultative assistance to help employers initiate training or expand their training capability. Assistance under the Canada Manpower Industrial Training Program is available to most Canadian organizations.

Under this program the government does not provide grants or subsidies, nor does it participate on either an automatic or continuing basis. Rather, employers may be reimbursed for a share of the costs they incur for employee training projects developed according to program guidelines and which meet current training priorities.

These priorities are established by the Federal-Provincial Manpower Needs Committee in each province, which ensures that the available resources are used as effectively as possible. Training priorities vary according to regional needs; therefore, a company with branch offices or divisions in a number of locations across Canada may find that similar training proposals are approved in one area but not in another.

What are the Objectives of the Program?

The Canada Manpower Industrial Training Program is geared to help employers:

- fill positions for which skilled, qualified workers are not available;
- retrain employees who might otherwise have to be laid off because of technological or economic changes;
- participate in the support of industrial development strategies in various regions of the country;

- fill new job vacancies that have resulted from the expansion of the company's operations; and
- provide jobs and training for people who find it especially difficult to obtain and hold permanent employment (special needs workers).

What Part do the Provinces Play?

Although the Canada Manpower Industrial Training Program is funded and administered by Employment and Immigration Canada, the provinces play an important part.

Through representation on Federal-Provincial Manpower Needs Committees, each province shares the responsibility for determining priorities for employer-centered training in that province. These priorities establish for each area the occupational and industrial sectors in which training will be supported and the type of workers who will benefit from it.

Furthermore, provincial authorities review course content, monitor the quality and technical aspects of training, and assess its effectiveness.

The federal government will not undertake a Canada Manpower Industrial Training contract unless the training plan has been the subject of consultation with the province, and the company's capability to conduct the proposed course has been verified.

Who is Eligible?

Employers

Any Canadian employer or employer association whose operations are not financed primarily by public funds is eligible to apply for training assistance under the program. If training is designed for people with special needs or problems, any employer is eligible to apply, with the exception of federal departments or agencies.

Trainees

To be considered for training in a project supported by the program, a worker must be:

- employed by the contracting company at the time of training;
- likely to benefit from the training and related job experience in terms of increased employability and/or earning capacity;
- one year beyond the school-leaving age in the province in which the training takes place;
- not a member of the employer's immediate family.

What are the Criteria for Training Approval?

To be acceptable, a company's industrial training project must:

- be in line with training priorities established for that geographical area;
- provide a realistic and practical solution to a particular training problem;
- take place in Canada and last a minimum of one week, but not more than 52 weeks full-time, or 1,820 hours part-time;
- provide trainees with skills that are transferable to similar jobs elsewhere (except in the case of projects for special needs workers);
- utilize, as fully as possible, the expertise and training available in the company and surrounding community.

What Training Cannot be Approved?

Unacceptable for assistance under the program are:

- courses designed for university credit;
- general educational upgrading courses, unless required as prerequisites for skill training to be provided in a company's training program;
- training designed to compensate for high employee turnover, rather than reduce it;
- training that is part of a company's regular staff development program;
- training that has started prior to the signature of the contract with the Government of Canada;
- training that takes place outside Canada.

What is Financed under the Program?

There are two training expenditures that can be reimbursed under the Canada Manpower Industrial Training Program — *direct training costs* and *trainee wages*. The contracting employer must have incurred these costs before reimbursement by Employment and Immigration Canada.

Direct training costs that may be reimbursed include:

- up to 100 per cent of instructors' wages, ranging from a minimum of \$6.00 per instructor-hour to a maximum of \$18.00 per instructor-hour;
- up to 100 per cent of instructors' travelling and living expenses;
- up to 100 per cent of training aids such as text books and expendable tools;
- up to 75 per cent of course fees when training is contracted out to a public or private institution;
- up to 50 per cent of special travelling and living expenses incurred by trainees as a result of training.

Trainee wages may be reimbursed as follows:

- up to 40 per cent of actual wages for employees already working with the company;
- up to 60 per cent of actual wages for previously unemployed people hired specifically for the program, and for workers whose employment is threatened;
- up to 85 per cent of actual wages for special needs workers who find it especially difficult to hold permanent employment;
- up to 75 per cent of actual wages for women training in non-traditional jobs.

In no case may the reimbursement exceed the maximum weekly payments made under the *Schedule of Rates* provided in the Regulations of the Adult Occupational Training Act.

What is not Financed under the Program?

Since the Canada Manpower Industrial Training Program is intended to be a cost-sharing arrangement with employers, who have primary responsibility in training matters relating to their employees, there are some elements that must be financed by the company alone. These include costs of such items as administration, production materials used in training, and fringe benefits.

What are the Employer's Obligations under the Program?

It is the employer's responsibility to develop, in consultation with union or employee representatives and provincial authorities, a training plan which will meet the company's training needs and will increase the trainees' employability. It is also up to the employer to implement the plan in accordance with the terms and conditions of the Canada Manpower Industrial Training contract, and to maintain proper accounts and records.

What is the Role of the Canada Employment Centre?

Counsellors in local Canada Employment Centres are available to discuss company training plans with employers and to provide advice concerning the acceptability of the plans for assistance under the Canada Manpower Industrial Training Program. They will approve, or recommend approval of, training proposals and help employers recruit eligible trainees. They will also monitor the training project at various stages of training.

Why Federal Support for Employer-Centered Training?

The Government of Canada believes that industrial training is a good investment. Developing employee skills benefits the worker and contributes to the health of Canadian business by increasing productivity and promoting industrial growth.

How To Apply

Employers interested in industrial training should discuss the possibility of federal assistance with a counsellor at the local Canada Employment Centre. The counsellor will provide detailed information on how the program works and how to prepare a training proposal for consideration by the Canada Employment and Immigration Commission and provincial departments involved.

Another pamphlet in this series is entitled "Canada Manpower Training Program". It outlines the institutional training components of the program.

For copies of these pamphlets or further information on the program, please contact your local Canada Employment Centre.

Cat. No. WH-7-006
January 1981

© Minister of Supply and Services Canada 1980
Cat. No. MP43-92/1980
ISBN 0-662-50854-8

Pourquoi le gouvernement fédéral appuie la formation industrielle

Le Gouvernement du Canada est d'avis que la formation industrielle constitue un bon placement. Le perfectionnement des aptitudes bénéficie au travailleur; il contribue au développement de l'économie canadienne en accroissant la productivité et en stimulant l'essor industriel.

Comment faire une demande

On invite les employeurs que la formation industrielle intéresse à s'informer des possibilités d'aide fédérale auprès d'un conseiller, au Centre d'Emploi du Canada. Ce dernier est en mesure de les renseigner sur le fonctionnement du Programme et de les aider à formuler leur demande pour fins d'approbation par la province et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Une autre publication de la présente série, intitulée Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, décrit en résumé les éléments de la formation institutionnelle. Pour obtenir des exemplaires de ces publications ou des renseignements supplémentaires sur ces programmes, consultez le Centre d'Emploi du Canada de votre localité.

N° de cat. WH-7-006
Janvier 1981

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1980
N° de cat. MP43-92/1980
ISBN 0-662-50854-8

Les conseillers des Centres d'Emploi du Canada sont à la disposition des employeurs afin de discuter, avec eux, des projets de formation de leur entreprise et de leur indiquer si ces projets sont admissibles aux termes du Programme. Il incombe aussi aux conseillers d'approuver ou de recommander les propositions de formation et d'aider les employeurs à recruter des stagiaires admissibles. Ils s'occupent enfin du contrôle de la formation.

Rôle du Centre d'Emploi du Canada

L'employeur se doit d'élaborer, en collaboration avec les représentants du syndicat ou des employés, ainsi qu'avec les autorités provinciales, un programme de formation qui réponde aux besoins de l'entreprise et qui augmente les possibilités d'emploi des stagiaires. Il lui incombe également de mettre le programme sur pied conformément aux stipulations du contrat de formation industrielle signé avec le Canada et de tenir les comptes et les dossiers appropriés.

Obligations de l'employeur

Comme le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada se veut un accord à frais partagés avec les employeurs, à qui incombe d'abord la formation de leurs employés, l'entreprise se doit de financer elle-même certains éléments, notamment l'administration, le matériel destiné à la formation, ainsi que les avantages sociaux.

Frais non compris

En aucun cas le montant remboursable ne dépassera-t-il le maximum des versements hebdomadaires prévu à l'échelle des taux établie aux *termes du Règlement* de la Loi sur la formation professionnelle des adultes.

- jusqu'à 75% du salaire des femmes en formation dans des emplois non traditionnels.
- jusqu'à 85% du salaire réel des travailleurs ayant des besoins spéciaux ou qui éprouvent une difficulté particulière à conserver un emploi permanent;
- jusqu'à 60% du salaire réel des chômeurs embauchés précisément en vue du Programme et du salaire des travailleurs dont l'emploi est menacé;

Programmes de formation inadmissibles

- Les cours exclus du Programme sont les suivants:
- les cours donnant droit à des crédits universitaires;
 - les cours généraux de recyclage, à moins qu'ils ne soient requis comme matière de base à la formation professionnelle dispensée par l'employeur;
 - les cours dispensés en vue de compenser plus tôt que de réduire le roulement élevé du personnel;
 - les cours qui font partie des programmes réguliers de perfectionnement du personnel d'une société;
 - les cours qui ont débuté avant la signature du contrat avec le Gouvernement du Canada;
 - les cours donnés à l'extérieur du Canada.

Remboursement

Aux termes du Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada, les *frais directs de la formation* et le *salairé des stagiaires* peuvent faire l'objet d'un remboursement. L'employeur contractant doit avoir acquitté ces frais avant que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ne les lui rembourse.

- Les frais directs de la formation qui peuvent être remboursés comprennent:
- jusqu'à 100% du traitement des instructeurs pouvant s'échelonner de \$6 à \$18 par heure d'enseignement;
 - jusqu'à la totalité des frais de déplacement et de subsistance des instructeurs;
 - jusqu'à 100% pour le matériel nécessaire à la formation, tels les manuels et les instruments de travail non récupérables;
 - jusqu'à 75% des frais de scolarité lorsque le cours se donne dans un établissement, tant public que privé;
 - jusqu'à 50% des frais de déplacement et de subsistance subis par les stagiaires en raison de leur cours de formation.

Les salaires des stagiaires peuvent être remboursés selon les taux suivants:

- jusqu'à 40% du salaire réel des travailleurs déjà à l'emploi de l'entreprise;

Critères d'admission

L'employeur

Tous les employeurs ou toutes les associations d'employeurs canadiens dont les entreprises ne sont pas surtout financées par les deniers publics sont habilités à faire une demande d'aide en vertu du Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada. Si la formation s'adresse à des personnes ayant des besoins ou des problèmes spéciaux, tout employeur, à l'exception des ministères ou organismes fédéraux, peut faire une demande.

Le stagiaire

Pour être admissible à la formation dans le cadre du Programme, le travailleur doit répondre aux critères suivants:

- être au service de l'employeur contractant durant la période de formation;
- pouvoir bénéficier de la formation reçue et de l'expérience acquise par l'accroissement de ses possibilités d'emploi ou de capacité salariale;
- avoir un an de plus que l'âge légal de fin de scolarité dans la province où la formation a lieu;
- ne pas être membre de la famille immédiate de l'employeur.

Critères du programme de formation

Pour être considéré, le programme de formation industrielle d'une entreprise doit répondre aux critères suivants:

- correspondre aux priorités de formation définies pour la région géographique;
- constituer une solution réaliste et pratique à un problème particulier de formation;
- se dérouler au Canada et avoir une durée d'au moins une (1) semaine et d'au plus 52 semaines à plein temps ou 1,820 heures à temps partiel;
- à l'exception des programmes s'adressant aux travailleurs ayant des besoins spéciaux, permettre aux stagiaires d'acquérir des aptitudes qui pourront leur servir dans un emploi analogue ailleurs;
- faire appel à toute la compétence et à toutes les ressources de formation disponibles dans l'entreprise et le milieu.

Objectifs du programme

Le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada est conçu de façon à :

- encourager les employeurs à combler des postes pour lesquels il n'y a pas de main-d'œuvre compétente et qualifiée;
- recruter les employés qui, autrement, seraient mis à pied à cause de changements technologiques ou économiques;
- appuyer les stratégies de développement industriel dans diverses régions du pays;
- combler les nouvelles vacances occasionnées par l'expansion de l'entreprise;
- offrir des emplois et assurer une formation aux personnes qui ont des difficultés particulières à trouver et à garder un emploi permanent (travailleurs ayant des besoins spéciaux).

Rôle des provinces

Même si la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada finance et administre le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada, les provinces y jouent un rôle important.

Par sa représentation au Comité fédéral-provincial des besoins en main-d'œuvre, chaque province partage la responsabilité de déterminer, pour son territoire, les priorités de la formation. Ces priorités déterminent pour chaque région les secteurs professionnels et industriels admissibles à la formation ainsi que le genre de travailleurs qui en bénéficieront.

En outre, les provinces reviennent le contenu des cours, contrôlent la qualité et les aspects techniques de la formation, et en évaluent l'efficacité.

La Commission ne passe un contrat avec un employeur que si le plan de formation envisagé a fait l'objet de discussion avec la province et qu'il a été convenu que l'employeur peut dispenser adéquatement les cours.

(Bref exposé du fonctionnement du Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada et des avantages financiers qu'il accorde aux employeurs pour développer leurs programmes de formation).

L'employeur moderne reconnaît qu'il doit disposer d'une main-d'œuvre compétente s'il veut accroître la productivité de son entreprise et prospérer. De son côté, le travailleur cherche à augmenter ses connaissances afin d'améliorer ses chances d'emploi et son salaire ou tout simplement pour retirer de son travail plus de satisfaction personnelle. La formation dispensée par l'employeur même constitue une façon éprouvée de mettre en valeur des aptitudes qui bénéficieront non seulement au travailleur mais aussi à l'entreprise et à l'économie en général.

La formation des employés incombe d'abord aux employeurs. Afin de les aider à mettre sur pied ou à élargir leurs programmes de formation, le Gouvernement du Canada leur offre cependant une aide financière et des services consultatifs. Toute une gamme d'entreprises et d'industries peuvent bénéficier de l'aide accordée en vertu du Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada.

Aux termes du Programme, le Gouvernement ne verse pas de subventions ou subsides et ne garantit pas une participation automatique ou permanente. Il rembourse plutôt aux employeurs une partie du coût des cours qu'ils ont élaborés en se conformant aux lignes directrices du Programme et aux priorités du moment en matière de formation.

Ces priorités sont établies dans chaque province par le Comité fédéral-provincial des besoins en main-d'œuvre, lequel veille à ce que soient utilisées au mieux les ressources disponibles. Les priorités de la formation peuvent varier en fonction des besoins régionaux; c'est ainsi qu'une société possédant des succursales aux quatre coins du pays peut très bien voir une proposition de formation acceptée dans une région et rejetée dans une autre.

Canada



Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada

Emploi et
Immigration Canada
Employment and
Immigration Canada



CF

